

平成 22 年 給与報告・勧告の概要

平成 22 年 9 月 16 日
大阪市人事委員会

本年の勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

- ① 月例給について、公民較差（▲0.35%）を解消するため引下げ
・給料表の昇給カーブのフラット化（年功的な給与上昇の抑制）を考慮した改定
- ② 特別給（ボーナス）について、0.2 月分引下げ（現行 4.15 月分→3.95 月分）
（参考）勧告が実施された場合の平均年間給与は▲106,489 円（▲1.56%）

I 給与勧告について （基本的な考え方）

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置の機能を有するものであり、公務員の給与水準について、各方面の理解を得る基礎である。

本委員会は、情勢適応の原則に基づき、職員給与水準を市内民間給与水準に均衡させることを基本に、地方公務員法の規定に基づき、報告及び勧告を行っている。

（職種別民間給与実態調査）

本年 5 月から 6 月にかけて、市内の企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の民間事業所のうち 386 事業所を対象に、人事院及び大阪府人事委員会と共同で、本年 4 月の給与月額等を職種別に実地調査（調査完了率 87.0%、調査実人員 17,335 人）

II 本年の給与改定について

1 職員給与と民間給与の比較

(1) 比較の方法

<月例給> 職員と民間従業員の本年 4 月分支給額を調査し、責任の度合、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

<特別給> 民間従業員に対する直近 1 年間の支給実績を調査し、職員の支給月数と比較

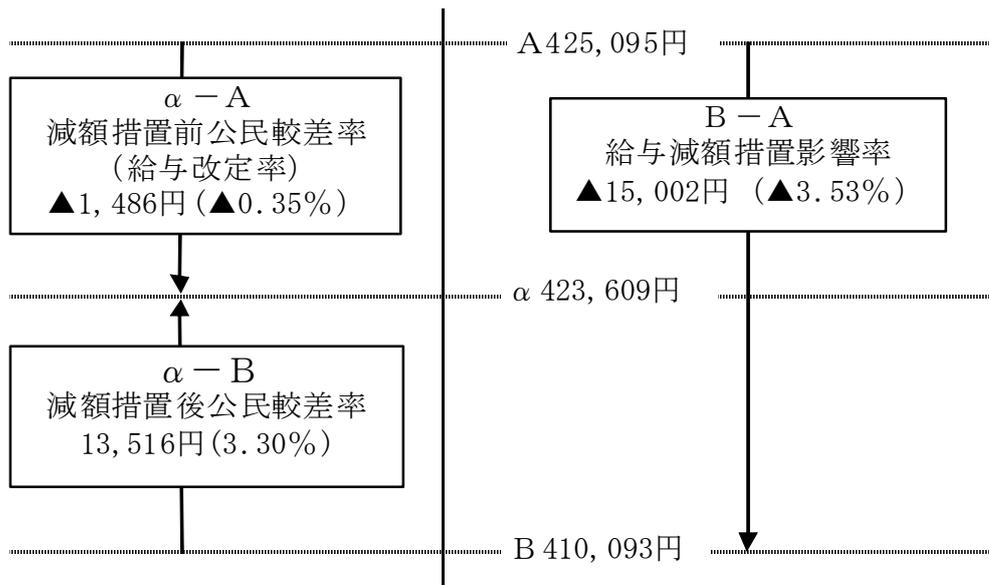
(2) 比較の結果

<月例給>

民間給与	本市職員給与		較 差
423,609 円	減額措置前	425,095 円	▲1,486 円（▲0.35%）
	減額措置後	410,093 円	13,516 円（ 3.30%）

（注） 職員給与は、本年 4 月の行政職給料表適用者の給与

（参考） 昨年の較差 ▲1,245 円（▲0.29%）



A : 22 年 4 月の給料等の減額措置前の本市職員給与
 B : 22 年 4 月の給料等の減額措置後の本市職員給与
 α : 22 年 4 月の民間給与
 減額措置前公民較差率 : $[(\alpha - A) / A] \times 100$ (%)
 減額措置後公民較差率 : $[(\alpha - B) / B] \times 100$ (%)
 給与減額措置影響率 : $[(B - A) / A] \times 100$ (%)

< 特別給 >

民間支給割合 (大阪市内)	3.94 月分	(昨年 4.17 月分)
職員の支給月数	22 年勧告 3.95 月	(21 年実績 4.15 月)

(注) 勧告月数は、国・他都市と同様に、0.05 月単位で決定しており、小数第 2 位を 2 捨 3 入するので、民間支給割合が 3.94 月分の場合は 3.95 月となる。

2 勧告の内容

(1) 給料表

本市職員の給与が民間の給与を 1,486 円 (0.35%) 上回る較差を解消するため、本市給料表における年功的な給与上昇の抑制や職務給の原則のさらなる徹底を図る観点から、給料表を以下の点に留意して改定すること。

- 行政職給料表の引下げ改定

[1 級及び 2 級] 初号付近の若年層に適用される号給については改定を行わず、号給の上昇に伴って最大で平均改定率まで改定率を大きくする。

[3 級以上] 初号付近を平均改定率の 7 割程度から平均改定率程度の改定に止め、号給の上昇に伴って改定率を大きくしていき、各級の最高号給付近では平均改定率の 1.5 倍程度の引下げ改定を行う。

- 行政職給料表以外の給料表の改定

医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を基本とした改定を行う。

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給状況及び人事院が勧告した措置等を勘案のうえ、現行の年間支給月数 4.15 月分を 0.2 月分引き下げ、3.95 月分とすること。

本年度については、引下げ月数を 12 月期の期末・勤勉手当から差し引くこととする。

(係長級以下の職員の場合の支給月数)

		期末手当	勤勉手当	計
22年度	6月期	1.25月(支給済)	0.7月(支給済)	3.95月
	12月期	1.35月(現行1.5月)	0.65月(現行0.7月)	
23年度以降	6月期	1.225月	0.675月	3.95月
	12月期	1.375月	0.675月	

(3) 実施時期等

改定条例の公布日の属する月の翌月から実施すること。なお、平成22年4月からの年間公民給与を均衡させるため、医療職給料表(1)適用の職員及び給与減額措置が実施されている職員を除き、平成22年12月期の期末手当において、所要の調整措置を講じること。

3 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与など>

行政職	現行額(減額措置前)	勧告実施後試算額	増減
平均給与額	425,095円	423,609円	▲1,486円
平均年間給与額	6,822,008円	6,715,519円	▲106,489円

(参考) 行政職 12,741人、平均年齢 42.1歳

<影響額(上記のとおり勧告が実施された場合の試算額)>

行政職 約▲13.6億円

(参考) 教育職員(1,531人)を除く全職員(36,235人)について同様に実施された場合 約▲36.5億円

III 意見

1 給与構造・制度の改善に向けた課題

(1) 給料表における昇給カーブのフラット化の推進及び各級の給料水準等のあり方

給料表の昇給カーブのさらなるフラット化を進め、各級の給料水準にメリハリをつけたより職務給の原則に適った給料表構造へ転換していくことなど、給料表のあり方についてさらに検討を進めていく。

(2) 行政職給料表3級等の最高号給の切下げ

昨年の報告及び勧告で言及した、行政職給料表3級の号給を最高号給から当面20号給程度カットするなどの措置について、確実に実施する必要がある。

(3) 住居手当

持家にかかる住居手当について、民間支給状況等を注視し検証を継続するとともに、現行の住居手当全般について検証を進め、今後の本市における制度のあり方を検討していく。

(4) 超過勤務手当

民間の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることが適当である。

(5) 勤勉手当

本市係長級以下職員に支給する勤勉手当について、本市課長代理級以上の職員及び国家公務員と同様に、扶養手当月額等の総額に支給割合を乗じて得た額を人事考課制度に基づく勤務成績に応じた割増支給率を算出する際原資とする必要がある。

2 時代の要請に応じた活力ある組織づくり

(1) 活力ある組織のための多様な人材確保

ア 継続的かつ計画的な人材の確保

新規職員採用は計画的実施が求められ、変化する人材供給構造に即した採用方針・試験体系とすることが必要である。また、内部人材の活用等多面的に展開し意欲あふれる多様な人材を確保していくことが求められる。専門職学位や民間企業経験等を持つ職員の管理職登用について引き続き研究していく必要がある。医師について、人材確保の観点から定年の引上げを検討する必要がある。

イ 人事交流の推進

専門分野の即戦力確保のための任期付採用制度、職員の意識改革を図るための民間企業・他の公務部門との人事交流のより一層の有効活用により、職員の能力向上と組織全体の活力向上へとつなげていく取組みが必要である。

(2) 人材の育成

ア 能力・適性に即した人材育成

能力開発の一環としての庁内公募制度や自己申告制度の有効活用、管理職員の部下育成能力を向上させるための研修を充実させる取組みも必要である。職員の能力開発の機会の付与等に男女で偏りがないようにする等の継続的取組みが必要である。

イ 人事評価制度の安定的運用への取組み

評価者及び被評価者の研修等の継続的実施・内容充実、面談に加え常日頃からコミュニケーションを密にした日常的な指導・助言を行っていくことも重要である。評価結果の反映手法・効果的活用方法について、検証も含め研究検討が必要である。

(3) 高齢期における職員の活用

段階的な定年の引上げも含め、高齢期における職員の本市組織にふさわしい活用を検討、採用から退職に至る人事管理全体を見直す必要がある。

3 仕事と生活の調和の実現に向けた取組みの推進

(1) 超過勤務の縮減

「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき、さらなる超過勤務縮減の取組みを進めていくこと、管理職員は、業務内容の見直し・合理化等に先頭に立って取り組み、職員の勤務時間管理を適切に行い、退庁しやすい環境整備に努める必要がある。

(2) 両立支援の推進

育児・介護休業法の改正に伴う措置は、制度設計にとどまらず、実際の利用促進が重要であり、制度を利用しやすい職場環境形成に努めていく必要がある。未だ取得率の低い男性職員の育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成、意識啓発等の取組みを精力的に行っていく必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス対策においては、各職場での早期の適切な対応、風通しのよい職場環境及び相談しやすい雰囲気醸成、並びに職員一人ひとりの予防が肝要である。

【参考】 人事院勧告のポイント

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（▲0.19%）を解消するため、月例給の引下げ改定
 - ・ 55歳を超える職員の俸給・俸給の特別調整額の支給額の一定率減額（▲1.5%）
 - ・ 中高齢層について俸給表の引下げ改定（医療職（一）は据置き）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（▲0.2月分）